

## 1. Approbation du PV du 21 mars 2024:

Le PV est approuvé à l'unanimité.

## 2. Intervention du Président

**JMDS** : Le Président salue l'action menée dans les régions pour organiser des collectes événementielles. A ce jour, il y a 92 900 CGR en stock.

**PL LFB** : Le tarif de cession du plasma à destination du LFB est trop loin des tarifs pratiqués sur les plasmas européens. De plus l'EFS aura besoin de moyens supplémentaires pour atteindre ses objectifs de 1.4 millions de litres dans les 4 à 5 prochaines années.

Le Président a réussi à obtenir des tutelles une revalorisation à 140€/L au 1<sup>er</sup> janvier 2025 contre 120€ actuellement puis à 160€/L au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Néanmoins, M. PACOUD espère que l'arbitrage sera acté avant le changement de gouvernement. L'arrêté tarifaire devrait être pris dans les prochains jours.

**The Drug Cell** : le président nous informe de la prochaine constitution de cette société, à laquelle l'EFS participera. Celle-ci pourra bénéficier de financement européen pour le développement de thérapie innovante via le PIEC (Projet Important d'intérêt Européen Commun). Les élus demandent à ce qu'une information en vue de consultation soit prévue au prochain CSEC.

**JO** : Les élus alertent la direction sur le fait qu'on leur demande de prélever plus de sang total pour les JO alors que dans certaines régions tous les contrats intérimaires seront arrêtés avant le période estivale ! La direction va se rapprocher des régions concernées pour en comprendre les raisons.

**Intervention du trésorier du CSEC** qui rappelle que de nombreuses régions n'ont pas versé leur contribution au CSEC. Il est également demandé à la direction nationale d'avoir un récapitulatif par région des sommes versées aux différents CSE sur leur compte fonctionnement.

## 3. Information sur l'évolution de l'organigramme

Le nouvel organigramme intègre la Direction Générale, et la Direction de la transformation, représentée par M. DU CHAFFAUT, qui reste sous l'autorité du Président. Le Directeur Général aura sous sa responsabilité :

- La Direction Générale Adjointe chaîne transfusionnelle, thérapies et développement
- La Direction Générale Adjointe ressources et performance
- La Direction stratégique des relations sociales

Une direction spécifique chargée de la Bioproduction est créée.

Les directions médicales de la recherche et de la valorisation sont placées sous l'autorité de la Personne responsable.

La direction de cabinet prendra, en plus, des affaires internationales, les affaires européennes actuellement rattachées à la MIES.

La composition du COMEX va évoluer. Le président souhaite que les relations entre directions régionales et directions nationales s'approfondissent. Le COMEX se composera dorénavant :

- Des membres de la Direction Générale : personne responsable, directeur général, directeur généraux adjoints et la directrice de cabinet.
- Des directeurs régionaux
- Du directeur de la stratégie des relations sociales
- De la directrice de la communication.
- Le directeur des ressources humaines nationales, la directrice des finances et le conseiller du président sont invités permanents. Les autres directeurs du siège sont invités au COMEX en fonction des points inscrits à l'ordre du jour.

Le Comité de Direction National CODIRN réunira les directeurs régionaux et les directions nationales toutes les 6 à 8 semaines.

Les directeurs régionaux étant intégrés au COMEX, le Comité des Directeurs d'Etablissements est supprimé.

Les CODIR chaîne transfusionnelle, Thérapie et Développement et Ressources et Performance sont fusionnés et sera présidé par le Directeur Général et le Président.

Le CODIR DIRCOM&M : réunissant la Personne Responsable, la Coordination Directeur de Cabinet est supprimée comme le Comité des Directeurs du Siège. Ceux-ci seront remplacés par des réunions de travail.

Les élus souhaitent avoir un organigramme avec des noms, ainsi que l'impact RH de l'ensemble de ces changements.

#### **4. Consultation sur les comptes 2023**

## Déclaration FO

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023 les tutelles accordent une série de revalorisations tarifaires,

- + 3% sur les CGR
- + 3% sur les MCP
- + 3% sur les CPA

Ces mesures sont destinées à financer l'augmentation de la valeur du point de 3,5% acté fin 2022.

Les tutelles nous accordent également 36,5M€ sous forme de subvention CNAM, alors que l'EFS en avait demandé 90. Cette somme ne correspond ni plus ni moins qu'à l'impact financier dû à la baisse des cessions de CGR sur la trésorerie au 31 décembre 2022.

La situation financière déjà fragile de début d'année se dégrade très rapidement suite à une nouvelle baisse de cessions de CGR de 4,3%.

De plus afin de répondre aux enjeux de pénurie de médicaments dérivés du sang, la collecte de plasma pour fractionnement s'intensifie et a permis de livrer 830 000 L au LFB. Cette activité étant fortement déficitaire, a participé à la dégradation de la trésorerie pour plus de 32M€ !

L'établissement, garant de la sécurité des PSL, se verra imposer la généralisation du dépistage du VHE, ce qui représente un coût supplémentaire de 1,7 M€ financé sur ses fonds propres ainsi que pour les tests complémentaires sur les arboviroses.

Les élus FO rappellent également que les créances des hôpitaux ont impactés notre trésorerie de 18M€ sur la seule année 2023 !

La situation financière catastrophique dans laquelle l'état laisse l'EFS se noyer conduira l'établissement à vendre tous les locaux qui peuvent l'être, et réduire les investissements aux strictes dépenses urgentes et indispensables. Jamais la dette technique ne se sera à ce point intensifiée !

En 2023, les coûts énergétiques sont multipliés par 3, on demande au personnel de baisser la température des locaux et sur certains sites de couper l'eau chaude dans les sanitaires. Mais ici et là, on laisse des grille-pains en guise de radiateurs faute d'enveloppe suffisante pour procéder à leur remplacement.

Lors du Conseil d'Administration de juillet 2023, alors même que l'EFS avait demandé 60M€ pour terminer l'année, l'état n'en a octroyé que 15 accompagné des revalorisations tarifaires de 13% sur les MCP et de 6,8% sur les CPA au 1<sup>er</sup> août.

Concernant les effectifs, les tutelles ont demandé un réajustement en corrélation avec la baisse d'activité. Ainsi, 150 ETP ont été supprimés.

Sur les 2 300 collectes annulées en 2023, 1 700 l'ont été faute de personnel. Cette situation est inadmissible ! Au final l'EFS aura fait 24M€ d'économie sur ses charges de personnel en 2023!

Une enveloppe de 10M€ devait être fléchée pour les revalorisations salariales de 2023. Mais la situation économique est telle que cette enveloppe a été utilisée pour combler les déficits. Les salariés ont une nouvelle fois été oublié malgré les efforts fournis !

Le budget 2023 tablait sur un niveau d'activité ambitieux malgré les indicateurs environnementaux qui permettaient d'anticiper le contraire, aussi malgré les hausses tarifaires, le manque de ressources n'a pas permis de couvrir l'augmentation des coûts de production, liée à l'augmentation des coûts énergétiques, des coûts matières premières, de l'augmentation des charges de personnels et des services supports. Ainsi la quasi-totalité de nos produits sont vendus à perte ! Dans ces conditions la prime d'intéressement ne sera à nouveau pas déclenchée malgré l'investissement des personnels !

En 2023, l'EFS a été piloté par la trésorerie, comment un établissement peut-il remplir sa mission de service public sans moyens à hauteur des enjeux de ses missions ? Les élus FO rendront un avis défavorable sur les comptes et la comptabilité analytique 2023.

Votes :25 contre.

## 5. Point sur la situation économique de l'EFS à fin mai 2024

Un point est présenté par la Direction des affaires financières sur l'activité à date :

	Concentrés de globules rouges (en poches)	Plaquettes (en poches)	Plasma thérapeutique (en poches)	Plasma pour fractionnement (en litres)
<b>Ecart / Réel 2023</b>	-1,1 % <span style="color:red">●</span>	0,4 % <span style="color:green">●</span>	-9,6 % <span style="color:red">●</span>	5,6 % <span style="color:green">●</span>
<b>Ecart / Budget</b>	0,4 % <span style="color:green">●</span>	0,1 % <span style="color:green">●</span>	-4,7 % <span style="color:red">●</span>	-1,4 % <span style="color:red">●</span>

On observe un décalage de 10M€ entre le prévisionnel de trésorerie initialement budgété et le prévisionnel réactualisé. Les principales raisons de ce décalage sont :

- L'emprunt de 30M€ prévu en juin ne sera finalement que de 15M€ et sera contracté en octobre. Celui-ci sera fléché sur des projets immobilier et de l'investissement matériel.
- Des décaissement fournisseurs qui devaient avoir lieu fin 2023 qui se sont reportés sur l'année 2024.

## 6. Point d'avancement sur les pistes de travail de la mission transformation

La mission transformation s'articule autour de deux axes : la définition des chantiers prioritaires et la préparation du COP 2025-2028.

Onze priorités ont été identifiées réparties en deux séquences de temps.

Les projets à l'étude ou déjà lancés qu'il faut accélérer :

- Questionnaire d'entretien pré-don dématérialisé

- La modernisation et la sécurisation des infrastructures du SI
- La convergence des bases régionales : base receveur unique. Il existe encore 16 bases receveurs distincts. La base unique prendra du temps, car il y a environ 350 applications connectées à celles-ci. Il faudra donc vérifier en parallèle leur bon fonctionnement à chaque modification.
- La simplification « réglementaire », attendu notamment sur les recommandations ANSM qui sont plus des pratiques et non inscrites dans la réglementation.
- Le développement des coopérations avec les établissements de santé : délivrance à distance, BNPI ES (il s'agit de mettre à disposition des 163 Etablissement de Soins ayant un dépôt de sang, la BNPI).

Des axes qu'il faut approfondir :

- Mutualisation des fonctions support : DSI unique, chaine des dépenses, paie et dossier administratif du personnel, fonctions achats, fonctions juridiques.
- Modernisation de l'activité IH/DEL : Délivrance à distance, U régional, mais aussi s'adapter à la carte hospitalière. (Ouverture fermeture de services de chirurgie) Métiers qui évoluent exemple : Fax, faut-il toujours l'utiliser ?
- Diagnostic et adaptation de la collecte : il faudra assurer l'autosuffisance, tout en préservant l'efficacité et en maîtrisant les coûts. L'équilibre entre les collectes mobiles et les maisons du don seront au cœur de ce chantier.
- Optimisation des flux et de la territorialité de la chaine transfusionnelle : optimisation des plateaux de préparation, schéma territorial des collectes, amélioration des conditions de travail des personnels.
- Regroupement de certaines activités : biogénopôle, bio moléculaire des GS, plateforme des bioproductions. Des pistes sont à l'étude pour intégrer des plateformes hospitalo-universitaires en IDF et PACAC
- Définition de notre stratégie data, notamment pour prendre le virage de l'Intelligence Artificielle.

Ces différents sujets feront l'objet d'informations consultations au fur et à mesure de leur avancement.

## **7. Point d'information sur le projet DSI unique**

**Situation actuelle :** L'informatique de l'EFS repose sur des composants nationaux (INLOG, BNPI, SAP, CRM, messagerie...) et sur des composants régionales (SI labo, recherche, services techniques, stockage, réseau...).

Fin 2023, les équipes informatiques sont constituées de 233 salariés pour 226 ETP. 80 sont déjà rattachés au siège même si certain travail sur des régions déportées et 153 salariés sont affectés aux régions.

**Projet :** L'objectif est de proposer une organisation qui permettrait de rendre un meilleur service aux utilisateurs, d'accélérer la transformation numérique, de sécuriser le SI, et d'harmoniser les modes de fonctionnement. Ainsi, l'EFS souhaite revoir l'organigramme pour regrouper les entités régionales et nationales. De nouvelles entités seraient créés :

- Le RSI régional et services de proximité
- Le Département SI Connexes et Innovations : MiddleWare HLA, applications régionales, Sharepoint IWS et TMC.

D'autres seraient impactées

- Département SI médico-technique : INLOG et ses composantes
- Département SI relations partenaires e-santé : échanges de données informatisées avec les établissements de soins.
- Département production : gestion des serveurs, cyber sécurité.
- Le département Support et Environnement de Travail Numérique : AMI et dépannage de proximité et bureautique.

**Plan RH :** Le projet n'entraînera ni mobilité forcée ni baisse d'effectif

Suite aux questions des élus, la direction précise que les entretiens d'évaluation des informaticiens seront réalisés par le RSI (responsable SI) et ceux des RSI par la DSI (Direction du SI). Les contrats de travail resteront en région donc pas de modification par rapport au système actuel.

## **8. Consultation sur la politique de recherche et développement**

**Déclaration FO :** L'établissement français du sang se doit de poursuivre sa mission de recherche et de développement technologique. L'ambition et les directives que vous affichez Mr le président vont en ce sens. Pour les élus FO, il est plus que nécessaire de promouvoir notre établissement sur cette lignée afin de toujours être à la pointe de la technologie et des avancées scientifiques. Les élus Force Ouvrière donneront un avis favorable.

Votes : 1 abstention (CGT), 9 contre (CFDT) et 15 pour (FO, SNTS, UNSA).

## **9. Consultation sur la DOETH**

**Déclaration FO :** Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap à l'EFS est passé de 6,78 % en 2022 à 7,15% en 2023. Malheureusement, 6 régions n'atteignent toujours pas les 6% règlementaires. Nous ne cessons de répéter qu'il est primordial de conserver les personnes en situation de handicap au sein de nos établissements par l'aménagement de

postes et non pas d'envisager leur licenciement pour cause d'inaptitude comme c'est trop souvent le cas en région (par manque de volonté de reclassement). Il est bien de nous montrer que l'établissement agit par la mise en place d'aménagements de poste, d'études ergonomiques, etc..., mais au vu du nombre de situations répertoriées et abouties, ce n'est pas assez pour nous.

Il va aussi falloir se pencher sur les situations souvent relevées par les CSSCT régionales où une prévention des risques en amont pourrait réduire considérablement les dommages physiques et psychosociaux induits par les conditions de travail inappropriées, pouvant aller jusqu'à une déclaration de RQTH en dernier lieu avant l'éventuel licenciement pour inaptitude au poste.

Pour ces raisons, les élus Force Ouvrière voteront défavorablement sur cette consultation.

Vote : 4 abstentions (SNTS) 21 contre.

## **10. Consultation sur la politique d'alternance**

**Déclaration FO :** Cette année encore, notre établissement respecte l'objectif qu'il s'était fixé à savoir le respect des 3 % d'alternants. On note toutefois une baisse par rapport à 2022 en passant de 4,3% à 4% soit 336 alternants. Mais cette politique volontariste développée depuis 2018 porte-t-elle vraiment ses fruits ?

Les indicateurs, réclamés par les élus FO à l'issue de la commission formation du 19 mars 2024, indiquent seulement 1,09% d'embauche à l'issue des contrats de formation. De plus, 17,9% de démissions ou rupture de contrat et 5,7% de rupture de période d'essai, ne traduisent pas un résultat satisfaisant mais bien plutôt un échec de cette démarche de notre établissement.

Où est l'image de marque employeur que l'EFS veut se faire par le biais de cette soi-disant filière de recrutement ? bien au contraire, les éventuelles futures recrues fuient notre établissement avant la fin de leur contrat et même parfois bien avant. Les axes présentés en 2018 ont-ils été analysés au regard des chiffres obtenus et surtout demandés par les élus ?

Cette nouvelle méthode de formation n'a pas été comprise par notre entreprise, le recrutement d'alternant ne veut pas dire, main d'œuvre pas cher. On le voit bien dans les graphiques présentés, ces personnes sont affectées en majeure partie dans les services administratifs où, dès leur arrivée, on leur confie une tâche et des objectifs qui pour certains peuvent leur convenir mais qui au final ne leur auront appris qu'une infime partie de l'activité du service dans lequel ils évoluent. On peut citer la gestion des heures de délégation des élus par exemple, si vous pensez qu'un alternant dans le domaine des ressources humaines se contente pendant sa formation de gérer simplement les heures des élus de la région, il ne sera pas très compétent à la suite de cette formation, s'il la termine bien sûr ! Ce ressenti se confirme par de la très forte part des alternants dans l'effectif de certaines régions comme dans les DROM atteignant même le taux de 22,3% à la Réunion !! Quelle qualité de formation peut-on apporter alors que près d'un quart de l'effectif est du personnel en formation ? Les services support et communication de cette région pourraient-ils continuer à fonctionner sans les alternants ?

Concernant la répartition de la taxe d'apprentissage aux divers établissements, on ne note pas d'écarts particuliers. Nous nous interrogeons par contre sur l'attribution à certaines structures de formation qui ne collaborent pas toujours avec notre établissement. Une attention particulière devrait être apportée aux écoles qui sont source de nouvelles recrues ou de stagiaires fréquents.

Suite à tous ces constats, les élus Force Ouvrière donneront un avis défavorable à cette politique d'alternance qui a été conduite en 2023.

Votes : 13 pour (CFDT et UNSA), 4 abstentions (SNTS), 8 contre (FO et UGTG)

## **11. Information en vue de consultation sur le bilan formation 2023**

En 2023, il y a eu 19 683 stagiaires pour 7 826 bénéficiaires. Le taux d'accès à la formation est de 81%. 40% des bénéficiaires ont eu plus de 2 formations en 2023.

Le nombre d'heures de formation est en légère diminution 144 326 contre 149 020 en 2022.

Le taux d'accès à la formation varie en fonction des régions. La région PACAC plafonne à 66 % depuis plusieurs années alors que d'autres comme AURA atteignent 93.6%

En 2023, 25% des formations demandées par les salariés ont été refusées contre 20% en 2022. Les formations collectives sont quant à elle majoritairement validées (97%).

Les dépenses globales de formation, coûts pédagogiques, salaires, et coût annexes s'élèvent à 8.9M€ contre 11.2M€ en 2022. Cette baisse provient principalement sur les coûts pédagogiques, puisqu'un quart des formations effectuées en 2023 ont été dispensées en e-learning.

## **12. Information en vue de consultation sur le bilan social 2023**

### **Effectifs**

Au 31 décembre 2023, l'EFS compte 9665 salariés dont :

- 8 847 permanents (-27/2022),
- 227 MAD (-33/2022),
- 591 intérimaires (-37/2022)

Les effectifs sont en baisse de 97 salariés. Cette diminution s'observe surtout en fin d'année puisque l'effectif moyen mensuel passe de 8 570 ETP en 2022 à 8 525 ETP en 2023.

31% de l'effectif permanent à moins de 5 ans d'ancienneté, cela représente :

- 54% des infirmières ont moins de 5 ans d'ancienneté
- 30% des techniciens de laboratoires
- 48% des chauffeurs



- 41% des services supports

Le taux de féminisation est stable (72%). L'âge moyen toutes CSP confondues est de 43 ans. La baisse de la proportion des temps partiels se poursuit 20,4% contre 20,7% en 2022.

### Embauches

On note 758 embauches en CDI.

### Départs

Le nombre de départ de CDI s'élève à 755 (contre 799 en 2022).

Concernant les départs, l'EFS compte 323 démissions, 81 licenciements, 31 ruptures conventionnelles, 82 fins de période d'essai, 179 départs en retraite et 5 décès.

42,8% des départs sont des démissions principalement sur les métiers d'infirmiers (85 départs), de techniciens de laboratoire (61) et les métiers support (59).

Le taux de turnover des CDI est de 9,1% (10% en 2022) en moyenne mais peut dépasser les 12% dans certaines régions.

### Hygiène et sécurité

Le nombre d'accident de travail est en baisse, mais occasionnant des jours d'arrêt plus nombreux. (137 arrêts avec 4434 jours d'AM, contre 159 arrêts avec 3875 jours d'AM en 2022).

On note une augmentation des AES (+18), des accidents occasionnés par des objets (+16) et des accidents de manutention, circulation et stockage (+12).

On observe une baisse des chutes avec dénivellation (-16) et des accidents d'autres types (malaises, mauvaises postures)

Le taux d'absentéisme (tout motifs confondus) est en baisse de 0,8 points par rapport à 2022, mais reste néanmoins élevé 7,2%, et au-dessus du taux de 2019. L'expert CSEC nous indique que ce taux est au-dessus de la tendance nationale tout secteur confondu (5,1%), mais inférieur à celui du secteur santé (9,7%).

Le repli des jours d'absence maladie concerne particulièrement les arrêts entre 4 et 7 jours, sachant que 2022 était encore une année où le COVID générait des arrêts maladies. Les absences inférieures ou égales à 3 jours sont en augmentation, de même que la durée moyenne des absences qui passe à 21 jours (+3).

Le nombre de maladies professionnelles passent de 16 à 29 en 2023.

### Rémunérations

El : 513 salariés ont bénéficié d'un changement de position agréementé d'une revalorisation d'en moyenne 8,2%.

PI : 14 ont changés d'emploi repère avec une augmentation moyenne de 3,6%.

AI : Les salariés qui ont bénéficiés d'AI, ont eu une augmentation moyenne de :

- 3.3% pour les positions 2.
- 3% pour les positions 3.
- 1.5% en moyenne pour les postions 4 à 10NM.

- 0,9% sur les positions supérieures hors cadres dirigeants.

60% des salariés en CDI n'ont eu aucune augmentation de point.

### **13. Consultation sur le projet d'arrêté aux qualifications des personnels**

**Déclaration FO :** Au vu du décret présenté au CSEC du 21 mars 2024, on s'aperçoit une fois de plus que le recrutement du personnel destiné à la responsabilité de ces laboratoires et à la prise de décision pour le conseil transfusionnel se fait avec une expertise de plus en plus restreinte.

Le seul fait de s'inscrire dans un parcours de formation suffit-il à accorder ces responsabilités à ces salariés ?

Nous constatons encore la démedicalisation de notre établissement. Pourquoi l'EFS n'est-il pas en mesure de recruter du personnel à la hauteur de la qualification demandée ?

Les raisons invoquées ne vous sont pas inconnues !

Pour toutes ces raisons, les élus FO donneront un avis défavorable à cette consultation.

Votes : 25 contre

### **14. Point d'information sur la mise en place des règlements intérieurs en région.**

Point reporté.

Prochain CSEC jeudi 19 septembre 2024.